



		TOP Vorlagen-Nr.	Datum
Verwaltungsvorlage	öffentlich	01 - 17 0791/2022/1	22.11.2022

Betreff

IT; Digitalisierung und Organisation;
hier: Vorstellung des Konzeptes zur organisatorischen und personellen Weiterentwicklung
der Aufgabenbereiche

Beratungsfolge

Haupt- und Finanzausschuss	06.12.2022
----------------------------	------------

Beschlussvorschlag

Der Haupt- und Finanzausschuss nimmt die Ausführungen zur organisatorischen Weiterentwicklung der Aufgabenbereiche IT, Digitalisierung und Organisation zur Kenntnis und stimmt der erweiterten personellen Ausstattung zu.



Sachdarstellung :

A. Rückblick

Mit Antrag vom 29.11.2021 (Anlage 1: Antrag Nr. LVIII 2021) zur „Neustrukturierung der Verwaltung“ regt die CDU-Ratsfraktion u. a. die Erarbeitung eines Vorschlags „zur organisatorischen und personellen Weiterentwicklung der Aufgabenbereiche IT, Digitalisierung und Organisation“ an. Innerhalb dieses Vorschlags sollen „die steigenden Anforderungen an die Bereiche sowie die Notwendigkeit der strategischen Entwicklung und operativen Führung der Informationstechnik für die Gesamtverwaltung betrachtet werden.“

Verwaltungsseitig erfolgte mit Vorlage Nr. 01 - 17 0513/2021 zur Sitzung des Rates am 14.12.2021 die Würdigung. Der erarbeitete Vorschlag zur Umsetzung der Anregung wurde in gleicher Sitzung einstimmig beschlossen. (Auszug aus der Vorlage)

„II.2.2 organisatorische und personelle Weiterentwicklung

Handlungsfelder Verwaltung und Bildung

Die Aufgabenbereiche Organisation und IT koordinieren die digitale Transformation innerhalb der Stadtverwaltung. Zur Umsetzung bedarf es weiterhin der Einbindung der zuständigen Fachbereiche und Stabsstellen. Daher ist im Sinne einer dauerhaft funktionierenden Digitalisierungsarbeit ein Fokus darauf auszurichten, kurzfristig Multiplikatoren in jeder Organisationseinheit auszubilden. Diese Personen koordinieren die Digitalisierungsprojekte innerhalb des eigenen Fachbereichs und dienen gleichzeitig als verbindliche Ansprechpersonen für Organisation und IT.

In diesem Zusammenhang gilt es u.a. Rollenverständnisse zu definieren sowie die für diese zusätzliche Aufgabe notwendigen Ressourcen zu ermitteln und den Organisationseinheiten zur Verfügung zu stellen.

Gesamtstädtische Handlungsstrategie „Smart City“

Über die vorstehend abgebildeten Handlungsfelder hinaus gilt es aber zugleich, die Voraussetzungen zur Umsetzung der weiteren Themenfelder einer „Smart City“ (u.a. Smart Mobility; Smart Living & Education, Smart Environment) zu schaffen. Die digitale Stadt wird durch Vernetzung und den Einsatz moderner Technologien effizienter und klimaschonender, intelligenter und lebenswerter. In diesem Kontext gilt es, die Rolle des Akteurs „Stadtverwaltung“ zu den weiteren einzubindenden Beteiligten (städt. Gesellschaften, Wirtschaft etc.) zu klären und daran anknüpfend entsprechende Strukturen (organisatorisch / personell) aufzubauen.

II.2.3 Erarbeitung eines Vorschlages zur organisatorischen und personellen Weiterentwicklung

Verwaltungsseitig wird in Umsetzung der Erarbeitung eines Vorschlages zur organisatorischen und personellen Weiterentwicklung die partielle Hinzuziehung externen Sachverständigen (z.B. Coaching durch GPA NRW, KGSt, Kommunalagentur o.a.) - wie im Antrag der CDU-Fraktion- angeregt, als erforderlich und zielführend qualifiziert. Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich, im Budget des FB 1 - Zentrale Dienste - zusätzliche Haushaltsmittel in Höhe von 10.000 Euro bereit zu stellen.“



B. Status Quo

In den vergangenen Jahren sind die Anforderungen an die zu untersuchenden Bereiche IT, Organisation und Digitalisierung stark gestiegen. Technische Entwicklungen sowie die Verpflichtung zum Aufbau eines digitalen Angebots aller Verwaltungsdienstleistungen führen zu einer kontinuierlichen Veränderung der Arbeitsabläufe und einem Anstieg des Aufgabenumfangs. Gleichzeitig führt die demographische Entwicklung und die damit verbundene erhöhte Fluktuation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu einem massiven Wegfall von Praxiserfahrung und Prozesswissen. Altersbedingt werden in den nächsten zehn Jahren 28 % der derzeitigen Mitarbeiterschaft der Verwaltung durch Pensionierung und Verrentung aus dem Dienst der Stadt Emmerich am Rhein ausscheiden. Die altersbedingte Fluktuation betrifft alle Bereiche und Ebenen. Darüber hinaus ist mit einer nicht altersbedingten Fluktuationsrate von jährlich mindestens 1 % zu rechnen, so dass bis zu 40 % der heutigen Beschäftigten in zehn Jahren nicht mehr vorhanden sein werden. Verwaltungsweit, insbesondere jedoch auf dem Gebiet der Informationstechnik, ist der Fachkräftemangel bei der Rekrutierung des notwendigen Personals spürbar, die Nachbesetzung entstehender Vakanzen wird zunehmend schwerer.

Das Delta zwischen steigenden Anforderungen und verfügbarer personeller Ausstattung erfordert einen effizienteren Einsatz der verbleibenden Ressourcen und eine klare strategische Ausrichtung aller Aufgabenbereiche. Ein strategisches Management entwickelt dabei die langfristigen Zielsetzungen für die Kommune, leitet daraus mögliche Planungs- und Entscheidungsvorschläge ab und richtet das kommunale Handeln an diesen Vorgaben aus. Zweck des strategischen Managements ist es, eine kontinuierliche Fokussierung und eine Bindung an die eigene Agenda zu erreichen und dadurch zielorientierte, vorausschauende und ressourcenschonende Entscheidungen zu treffen. Gleichzeitig gilt es interne und externe Entwicklungen zu identifizieren, die die Zielerreichung behindern könnten, um frühzeitig zu reagieren und nach Möglichkeit entsprechende Gegenmaßnahmen einzuleiten. Diese Grundsätze sind auch auf das Management der kommunalen IT zu übertragen. Neben der Schaffung der grundsätzlichen Rahmenbedingungen liegt die Aufgabe in der Ausrichtung des IT-Handelns und deren Ressourcen auf die strategischen Ziele der Kommune. Durch ein internes Controlling wird die Effizienz der Arbeit ständig überprüft und ggfs. durch entsprechende Anpassung erhöht. Ein IT-Sicherheitsmanagement führt dazu, dass Risiken frühzeitig erkannt und bestenfalls vermieden oder deren Auswirkungen bei Eintreten auf ein Minimum reduziert werden können. Ziel ist die Entwicklung der strukturellen Fähigkeit, sich möglichen unerwarteten Entwicklungen anzupassen und trotz sich ständig ändernder Rahmenbedingungen handlungs- und leistungsfähig zu bleiben. Der Ausbau des strategischen IT-Managements stellt damit einen wesentlichen Faktor in der personellen und organisatorischen Weiterentwicklung der zu untersuchenden Bereiche dar.



1. Rahmenbedingungen

1.1 Aktuelle Verwaltungsstruktur

Aktuell sind die Bereiche Organisation, IT und Digitalisierung strukturell im Fachbereich 1 angesiedelt. Die Kommunikation aus diesen Bereichen mit dem Hauptverwaltungsbeamten erfolgt hierarchisch in der Linienorganisation. Ebenso werden Impulse und Innovationen offiziell auf dem Dienstweg aus den Fachbereichen an die zuständigen Ansprechpartner kommuniziert. In einem schnelllebigem Umfeld wie der Digitalisierung stößt eine hierarchische Organisationsform aber an ihre Grenzen und erweist sich als zeitweise langsam und unflexibel.

Für die folgenden Ausführungen werden die Aufgaben der Organisation thematisch in die Bereiche Aufbau- und Ablauforganisation getrennt. Der Bereich der Aufbauorganisation beschäftigt sich im Allgemeinen mit dem hierarchischen Gerüst einer Organisation, sowie dem Informations- und Direktivenfluss. Die Ablauforganisation beschäftigt sich mit den Prozessen und Produkten, die nahezu horizontal durch die Aufbauorganisation fließen. Aktuell findet die Umsetzung der Digitalisierung oder auch digitale Transformation vor allem in den Prozessen und der Ablauforganisation statt.

Die Bereiche Organisation & Digitalisierung sind seit Januar 2020 in einem eigenen Sachgebiet innerhalb des Fachbereichs 1 verortet. Das Aufgabenspektrum umfasst die Organisation des allgemeinen Dienstbetriebs anhand interner Regelwerke, die Aufgabenverteilung und Verwaltungsgliederung, die Raumverwaltung, die Durchführung von Stellenbewertungen, Personalbedarfsbemessungen und Organisationsuntersuchungen. Die durch den digitalen Wandel zusätzlich zu absolvierenden Aufgaben wurden in den vergangenen Jahren in enger Zusammenarbeit mit dem Team IT bearbeitet. Eine ursprünglich im Sachgebiet „Organisation und Digitalisierung“ angesiedelte Stelle für das Prozessmanagement wurde im Jahr 2021 vom Sachgebiet „Organisation und Digitalisierung“ in das Team IT verschoben, da die technische Expertise bei der Überprüfung, Optimierung und ggfs. Automation von Arbeitsabläufen zunehmend an Bedeutung gewinnt und die Betrachtung und Verwaltung von Prozessen an einer zentralen Stelle innerhalb der IT erfolgen soll. Der Schwerpunkt des Sachgebietes „Organisation und Digitalisierung“ liegt somit weiterhin in den o. g. Aufgaben der Aufbauorganisation. Dieser Bereich wird im Folgenden nicht näher betrachtet.

Die IT ist ein Team im Fachbereich 1 - Zentrale Dienste und dort direkt der Fachbereichsleitung unterstellt. Sie besteht aus insgesamt fünf Vollzeitstellen. Drei Mitarbeiter im IT-Service arbeiten Vollzeit an der Bereitstellung und dem Support aller IT-Services (Basisinfrastruktur Netze, Basisinfrastruktur Plattform, Basisinfrastruktur Systemumgebung, IT-unterstützte Arbeitsplätze, IT-unterstützte Fachbereiche, Telekommunikation) der Kernverwaltung, der angeschlossenen Eigenbetriebe (Eigenbetrieb Kultur, Künste, Kontakte; teilweise Eigenbetrieb Kommunalbetriebe Emmerich) und der acht Schulen in Trägerschaft der Stadt Emmerich am Rhein.



Zusätzlich sind zwei weitere VZÄ für die Administration der pädagogischen Netze an den Schulen als Dienstleistung von KRZN (Kommunales Rechenzentrum Niederrhein) eingekauft. Zwei weitere Mitarbeiter arbeiten Vollzeit im Bereich des Prozess- und Projektmanagements. Neben den Projekten Umsetzung OZG (Onlinezugangsgesetz), Einführung E-Akte, Einführung digitale Eingangsrechnung und Umsetzung Digitalpakt Schule werden an dieser Stelle auch Steuerungs- und Leitungsaufgaben wahrgenommen.

1.2 Digitalisierung und anstehende Aufgaben

Während über viele Jahre die Aufrechterhaltung der IT-Services die Kernaufgabe der TUIV – Abteilungen (Technikunterstützenden Informationsverarbeitung) in den Kommunalverwaltungen war, sind die Anforderungen an die kommunale IT durch die Digitalisierung enorm gestiegen. Für ein einheitliches Verständnis des Begriffs „Digitalisierung“ sei an dieser Stelle auf den Vortrag zum Thema Digitalisierung in der HFA-Sitzung vom 02.11.2021 verwiesen (Vorlage Nr. 01-17 0441/21). In Zeiten von sich schnell ändernden Voraussetzungen nehmen Vorhersagbarkeit und Berechenbarkeit ab. Erfahrungen und Prognosen aus der Vergangenheit verlieren ihre Relevanz und Aussagekraft für die Zukunft. Diese Merkmale werden charakteristisch unter dem Begriff VUCA (volatile / unberechenbar, uncertain / unsicher, complex / komplex, ambiguous / mehrdeutig) zusammengefasst und beschreiben die von ständigen Veränderungen geprägte Welt, in der u.a. Kommunalverwaltungen vor viele Herausforderungen gestellt werden. Als essentielle Eigenschaften, um Herausforderungen zu meistern, werden in diesem Zusammenhang Resilienz und Agilität angesehen. Die Digitalisierung novelliert viele Prozesse, Routinen sowie die Zusammenarbeit und die Kommunikation in einem großen Veränderungsprozess (Digitale Transformation). Sie verändert nicht nur die Arbeit an sich, sondern auch die Rolle des Menschen bei der Arbeit und damit verinnerlichte Verhaltensweisen, Routinen und Gewohnheiten. Um diesen Veränderungen angemessen begegnen zu können, braucht es eine Digitale Haltung, die u.a. von Offenheit, Vertrauen und Neugier geprägt ist (Vgl. KGSt-Bericht 8/2018, S. 13ff.).

Die Digitalisierung ist gleichzeitig als Chance zu verstehen. Effektive, schnelle digitale Prozesse machen die Stadtverwaltung als Arbeitgeber attraktiver und können, in Kombination mit weiteren Maßnahmen, Talente anziehen, um dem viel diskutierten Fachkräftemangel entgegen zu wirken. Die Digitalisierung dient gleichsam dazu, Arbeitsabläufe zu optimieren und Stellenbedarfe zu reduzieren.



Die fortschreitende Digitale Transformation schlägt sich auch in den Aufgaben der kommunalen IT nieder. Neben den vorstehend beschriebenen Aufgaben der IT kommen kurz- und mittelfristig weitere Aufgaben hinzu. Exemplarisch in diesem Kontext genannt seien:

- **Technologiewechsel und Betrieb CMS (Drupal)**
- **Betrieb DMS (Fabasoft)**
- **Ausbau IT-Support an den Schulen /w gestiegener Anzahl Endgeräte**
- **Fortschreibung Medienentwicklungsplanung**
- **IT-Sicherheits- / Risikomanagement als Daueraufgabe**
- **Einführung und Betrieb WMS**
- **Digitale, bzw. hybride Gremiensitzungen und Bürgerbeteiligungen**
- **Open Data**
- **Smart City / Smart Region**
- **Open Source / Digitale Souveränität**
- **Synergien im IT-Betrieb (aus Projekt Haushaltskonsolidierung)**
- **Aufbau Multiprojektmanagement**

Die Erläuterungen der einzelnen Aufgaben erfolgen im Rahmen der Präsentation (s. Anlage 2 - Foliensatz "Neustrukturierung IT, Digitalisierung & Organisation").

1.3 Rollendefinitionen lt. KGSt / Empfehlungen gpaNRW

Die KGSt (Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement) und die gpaNRW (Gemeindeprüfungsanstalt NRW) haben, vor dem beschriebenen Hintergrund, für die zu prüfenden Bereiche Organisation, IT und Digitalisierung verschiedene Rollenmodelle und Aufgabenprofile erarbeitet.

In diesen Modellen wird die Gesamtverantwortung auf oberster Verwaltungsebene angesiedelt. Dort werden u.a. Entscheidungen zum IT-Betriebsmodell (z.B. Wertschöpfungstiefe, Make-or-Buy-Entscheidungen) oder mit fachbereichsübergreifender Relevanz (z.B. Einführung DMS) getroffen sowie hausinterne Standards und Strategien (insbesondere IT- und Digitalstrategie) verabschiedet. In diesem Zusammenhang ist häufig die Rede von einem CIO (Chief Information Officer) und einem CDO (Chief Digital Officer). Als CIO, bzw. CDO bezeichnet die KGSt die Führungskräfte im Verwaltungsvorstand, welche die IT aus gesamtkommunaler Perspektive steuern, bzw. die ganzheitliche digitale Entwicklung verantworten und koordinieren. Durch die Ansiedlung auf oberster Verwaltungsebene wird die Bedeutung des digitalen Wandels unterstrichen und gleichzeitig der Boden für anstehende Veränderungen im Rahmen der Transformation bereitet. Die o. g. Rollen übernehmen somit die Funktion des Innovators und Enablers, der durch ein klares Bekenntnis motivieren kann, wenn im Rahmen der digitalen Transformation eingeübte Prozesse in Frage gestellt werden (müssen) (vgl. KGSt Bericht 06/2022 Verwaltungsdigitalisierung organisieren und messen, S. 6).



Für den Bereich der kommunalen IT beschreibt die KGSt die Rolle einer IT-Steuerung / eines IT-Managements. Dort werden strategische Entscheidungen vorbereitet, die dann von der Verwaltungsführung verabschiedet werden. Je nach Delegationsgrad können auch Entscheidungsbefugnisse ganz oder teilweise auf diese Rolle übergehen. An dieser Stelle sind u. a. die Aufgaben IT-Controlling, IT-Risikomanagement und ein Multiprojektmanagement für den IT-Bereich angesiedelt.

Nicht zu verwechseln mit der IT-Steuerung bzw. dem IT-Management ist die Rolle der IT-Leitung. Laut Rollenbild der KGSt ist das die oberste Führungskraft des IT-Betriebs. Die Kernaufgabe ist das operative Management des IT-Services und die wirtschaftliche, zuverlässige Bereitstellung der Services. Außerdem hat die IT-Leitung eine beratende und impulsgebende Funktion.

Die Rolle der Fachbereichsmanager*innen, bei der Stadtverwaltung Emmerich am Rhein sind das die Fachbereichsleiter/innen, enthält die inhaltliche Gestaltungsverantwortung für Prozesse und Leistungen im Fachbereich. Unter Einhaltung zentraler Rahmenvorgaben, wie z.B. Strategien oder IT-Standards, ist es ihre Aufgabe, die Einführung von Innovationen und die Digitalisierung des Fachbereichs voranzutreiben. Dabei können Sie maßgeblich von digitalen Lotsen und Lotsinnen unterstützt werden. Diesen fällt in der digitalen Transformation eine ganz wesentliche Rolle zu. Sie sind als Fachexperten in den Fachbereichen im Einsatz und sind dort gleichzeitig qualifizierte Multiplikatoren für die Digitalisierung. Sie fördern die „Digitale Haltung“, um die transformativen Prozesse aushalten und sich offen und positiv darauf einlassen können. Sie sind dezentral der erste Ansprechpartner für die Umsetzung von Digitalisierungsvorhaben und gleichzeitig Impulsgeber für digitale, fachbezogene Ideen und Maßnahmen. Über die digitalen Lotsen und Lotsinnen wird die Zusammenarbeit für eine wirksame Digitalisierung organisiert. Diese Rolle hat sich in den Kommunalverwaltungen in den verschiedensten Ausrichtungen manifestiert. In kleinen und mittleren Kommunen ist es häufig so, dass die Digitalen Lotsen gleichzeitig auch Multiplikatoren im Bereich Prozessmanagement sind.

1.4 Ziele der Neustrukturierung

Unter Berücksichtigung der Empfehlungen von KGSt und GPA NRW ist das primäre Ziel der Neustrukturierung in den Bereichen Digitalisierung, IT und Ablauforganisation eine zukunftsorientierte Verwaltungsstruktur zu schaffen, in der alle aktuell und zukünftig anfallenden Aufgaben aus den untersuchten Bereichen bearbeitet werden können. Die Umstrukturierung soll Planungssicherheit für die kommenden Jahre bieten. Neue Aufgaben sollen dabei flexibel in die Struktur integriert werden können, ohne dass weitere Strukturänderungen erforderlich sind. Intern sowie extern soll es dauerhaft klare Ansprechpartner für die einzelnen Themen aus den Bereichen geben. Gleichzeitig soll die neue Struktur den höheren Stellenwert verdeutlichen, den die Digitalisierung zukünftig für die Stadtverwaltung, bzw. die Stadt Emmerich am Rhein hat. Ein wesentlicher Schwerpunkt liegt dabei auf dem Ausbau der IT-Steuerung und der Integration in eine Gesamtkommunale Steuerung.



Intern wächst die IT immer mehr über die einfache Bereitstellung der IT-Services hinaus. Durch den Einsatz der IT in den Prozessen können die Abläufe verschlankt werden und wichtige Ressourcen werden frei für eine höherwertige Verwendung. Für die Umstrukturierung ist es ein wesentliches internes Ziel Ansprechpartner für die Fachbereiche zu werden. Ebenso wie die Verkürzung der internen Kommunikationswege und die Zusammenführung aller Tätigkeiten in den untersuchten Bereichen in einem Punkt.

2. Neustrukturierung

2.1 Organisatorische Ausrichtung

Zur Erreichung der vorgenannten Ziele wird eine neue Stabsstelle „Digitalisierung und IT“ geschaffen. Die Stabsstelle wird direkt dem Hauptverwaltungsbeamten zugeordnet. Die Ansiedlung am Hauptverwaltungsbeamten verdeutlicht den hohen Stellenwert der Digitalisierung für die zukünftige strategische Entwicklung der Stadtverwaltung Emmerich am Rhein und unterstreicht dessen Funktion Innovationen zu ermöglichen und Veränderungen zu begleiten.

Die Durchführung der Steuerungsaufgaben sowie die Vorbereitung von Entscheidungsvorlagen (inkl. Bedarfs-, Kosten-Nutzen- und Risikoanalysen) für die betrachteten Themengebiete werden vom Hauptverwaltungsbeamten an die neue Stabsstelle delegiert. Dort wird dafür ein Bereich IT-Steuerung geschaffen. Die Entscheidungsbefugnis für die organisatorischen Rahmenbedingungen verbleibt beim Verwaltungsvorstand. Die IT-Steuerung berichtet regelmäßig im Rahmen des IT-Controllings, Risikomanagements und Projektmanagements direkt an den Hauptverwaltungsbeamten und berät bei Bedarf mit digitaler Expertise. Zu den weiteren Aufgaben der Stabsstelle gehören federführend die Fortschreibung und Neuausrichtung der IT- und Digitalstrategie für die Stadt Emmerich am Rhein. Inklusive der Koordination, Kommunikation und Moderation der Themen innerhalb der Verwaltung als auch in Richtung der Stadtgesellschaft sowie der dazugehörigen Netzwerkpflege.

Gleichzeitig werden die bisher im Fachbereich 1 – Zentrale Dienste angesiedelten Bereiche des IT-Betriebs und des Prozess- und Projektmanagements in der Stabsstelle zusammengeführt. Die Stabsstelle besteht somit zukünftig aus den Bereichen IT-Steuerung, Prozess-/Projektmanagement und IT-Betrieb. Alle Tätigkeiten aus den betrachteten Bereichen werden dort zentralisiert. Aktuell noch dezentral durchgeführte Tätigkeiten werden zukünftig in der Stabsstelle zusammengeführt. So wird sichergestellt, dass sich Steuerungsentscheidungen immer auf die gesamtkommunale Perspektive beziehen.



2.2 Personelle Ressourcen

Zur Ausstattung mit Personalressourcen werden die bestehenden fünf Vollzeitstellen des heutigen IT-Teams aus dem Fachbereich 1 - Zentrale Dienste in die neue Stabsstelle „Digitalisierung und IT“ überführt. Im Zuge dieser Umstrukturierung wird der Aufgabenzuschnitt Stelle „Teamleiter/in IT“ dergestalt angepasst, dass der Schwerpunkt zukünftig auf der IT-Steuerung, der Koordination der Digitalen Lotsinnen und Lotsen sowie dem Multiprojektmanagement für IT- und Digitalisierungsprojekte liegt. An der Aufgabenzuordnung der Stellen des Prozessmanagements und des IT-Services werden keine Änderungen vorgenommen.

Um die zukünftig anfallenden Aufgaben im betrachteten Bereich vollumfänglich bearbeiten zu können, besteht folgender zusätzlicher Stellenbedarf:

- **1,0 VZÄ im Bereich Prozess- / Projektmanagement als Koordinator*in Schuldigitalisierung (EG 11 TVöD - VKA):**

Im Bereich des Prozess- und Projektmanagement wird eine weitere Stelle für die zukünftige Digitalisierung der Emmericher Schulen benötigt. Der erste Digitalpakt Schule hat den Emmericher Schulen einen enormen Digitalisierungsschub gebracht. Die Anzahl der betreuten Endgeräte hat sich dadurch vervielfacht und er hat die Ausstattung auf ein vergleichbar sehr hohes Niveau gehoben. Gleichzeitig hat der erste Digitalpakt die Erkenntnis gebracht, dass seine Umsetzung eine Vollzeitaufgabe ist. Die Umsetzung ist zwar weitestgehend beendet, aber die Wartung und der Austausch der vorhandenen Geräte bedarf auch zukünftig einer Koordination. Sollte, wie angekündigt, ein zweiter Digitalpakt Schule kommen, wird auch für dessen Umsetzung ein Koordinator benötigt. Selbst ohne weiteren Digitalpakt wird es insbesondere in diesem Bereich weitere Fördermittel geben, die von der neuen Stelle akquiriert und abgerufen werden sollen. Das würde in diesem Bereich auch die Sachgebietsleitung Schule aus dem Fachbereich 4 entlasten. Zudem besteht kontinuierlicher Bedarf an der Optimierung der schulischen Prozesse (z.B. Digitalisierung der Schulanmeldung) und der Fortschreibung des Medienentwicklungsplans. Mit Übernahme der Tätigkeiten durch die neue Stelle, werden für die Stelle „Teamleiter/in IT“ Kapazitäten frei, um die Aufgaben der IT-Steuerung übernehmen zu können.

1,0 VZÄ „Koordination Schuldigitalisierung“

HHJ 2023: halbjährig, AG Bruttopersonalkosten in Höhe von rd. 35.000 Euro

HHJ 2024 ff: ganzjährig, AG Bruttopersonalkosten in Höhe von rd. 70.000 Euro



- **2,0 VZÄ Mitarbeiter IT-Betrieb (EG 9a TVöD - VKA):**

Des Weiteren werden zwei neue Stellen im Bereich des IT-Betriebs benötigt. Diese Stellen sollen zukünftig hauptsächlich Tätigkeiten aus den Bereichen des First Level Supports übernehmen. Angefangen bei einer qualifizierten Störungsannahme, Installation- und Wartungsarbeiten, Benutzerpflege sowie den Einsatz an der zentralen Scanstation. Durch die Übernahme dieser Tätigkeiten sollen die bereits vorhandenen Stellen im IT-Service teilweise entlastet werden, damit diese sich um andere Tätigkeiten und Projekte (z.B. Technologiewechsel Drupal, Einführung und Betrieb WMS) kümmern können, die Spezialwissen und Erfahrung benötigen. Gleichzeitig werden die neuen Kapazitäten benötigt, um die hinzukommenden Aufgaben für den IT-Betrieb bewältigen zu können. Die Anforderung an die Qualifikation für diese neuen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter sind niedriger im Vergleich zu den bereits vorhandenen Stellen im Bereich IT-Betrieb. Als fachliche Qualifikation reicht eine abgeschlossene Ausbildung im IT-Bereich aus. Eine dieser neuen Stellen soll dem Auszubildenden angeboten werden, der voraussichtlich 2023 seine Ausbildung zum Fachinformatiker für Systemintegration bei der Stadtverwaltung Emmerich am Rhein abschließen wird.

2,0 VZÄ „Mitarbeiter IT-Betrieb“

HHJ 2023: halbjährig, AG Bruttopersonalkosten in Höhe von rd. 58.000 Euro

HHJ 2024 ff: ganzjährig, AG Bruttopersonalkosten in Höhe von rd. 115.000 Euro

- **7 x 0,2 VZÄ Digitale Lotsinnen und Lotsen:**

Wie ebenfalls in der Vorlage Nr. 01-17 0513 2021 thematisiert werden zur Einbindung der Fachbereiche in die Digitalisierung entsprechende Vollzeitäquivalente für Digitallotsinnen und -lotsen in den Fachbereichen benötigt. Sie sollen Multiplikatoren für die Themen Digitalisierung und Prozessmanagement in den Fachbereichen sein. Im Rahmen der Einführung des Prozessmanagements wurden seitens der Picture GmbH für die Multiplikatorfunktionen im Endausbau ein VZÄ von 0,2 empfohlen. Durch die enge Verzahnung von Digitalisierung und Prozessen ist es möglich, mit diesen Stellenanteilen beide Funktionen in Personalunion auszuüben. Für beide Funktionen werden die Mitarbeiter/innen entsprechend qualifiziert.

Diese Stellenanteile sollen nicht zwingend mit neuen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern besetzt werden. Vielmehr geht es darum, IT-affinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Interesse an digitalen Themen innerhalb der Fachbereiche Möglichkeiten einzuräumen, die Digitalisierung dezentral mitzugestalten. Für diese Stellenanteile werden sie teilweise von ihren Linienaufgaben entlastet.

1,4 VZÄ „Digitale Lotsinnen und Lotsen“

HHJ 2023: halbjährig, AG Bruttopersonalkosten in Höhe von rd. 34.000 Euro

HHJ 2024 ff: ganzjährig, AG Bruttopersonalkosten in Höhe von rd. 67.000 Euro



- **Befristete Stelle im Prozess-/Projektmanagement als Smart City – Koordinator*in (EG 12 TVöD – VKA):**

Wie in Vorlage Nr. 01-17 0513 2021 zur Sitzung des Rates am 14.12.2021 beschrieben, werden zur Schaffung der Voraussetzungen für die Umsetzung der anstehenden Aufgabe Smart City / Smart Region zusätzliche Personalressourcen benötigt. Die Hauptaufgaben eines Smart City-Koordinators sind: Eine Bestandsaufnahme aller Aktivitäten in den verschiedenen Handlungsfeldern einer Smart City (u.a. Gesundheit, Energie, Mobilität) durchzuführen, die Pflege und Koordination des dabei entstehenden Netzwerkes sowie, basierend auf den Ergebnissen der Bestandsaufnahme und gemeinsam mit den Akteuren im Netzwerk, die Erstellung einer Digitalstrategie. Die Rolle der Stadtverwaltung im Netzwerk ist dabei in erster Linie koordinierend und moderierend, um Leute mit entsprechenden Anliegen zusammenbringen, damit daraus neue Digitalprojekte für die Stadt entstehen können. Parallel dazu soll für diese Projekte ein Multiprojektmanagement aufgebaut werden. Für diese Aufgaben ist auch eine Teilzeitbeschäftigung denkbar. Die Stelle sollte zunächst im Rahmen des Projektes (Aufbau Netzwerk, Digitalstrategie) befristet besetzt werden.

„Smart-City-Koordinator“ (befr. Ausschreibung in Vollzeit)

HHJ 2023: halbjährig, AG Bruttopersonalkosten in Höhe von rd. 38.000 Euro

HHJ 2024 ff: ganzjährig, AG Bruttopersonalkosten in Höhe von rd. 75.000 Euro

Nach erfolgter Umstrukturierung und Stellenbesetzung gilt es kontinuierlich, ggfs. unter Hinzuziehung externen Sachverständes, die Zielerreichung zu evaluieren.

Die Vorstellung des Konzeptes zur organisatorischen und personellen Weiterentwicklung der Aufgabenbereiche "IT", "Digitalisierung" und "Organisation" erfolgte in der Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses am 8. November 2022.

Die politischen Entscheidungsträger machten Beratungsbedarf geltend; mithin gilt es, die Beschlussfassung in der Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses am 6. Dezember 2022 herbeizuführen.



Finanz- und haushaltswirtschaftliche Auswirkungen :

Siehe Ausführungen unter 2.2 - Personelle Ressourcen

Die ermittelten Aufwände sind im Haushalt 2023 anteilig sowie im Haushalt 2024 ff. zusätzlich bereitzustellen.

Leitbild :

Die Maßnahme steht im Einklang mit den Zielen des Leitbildes Kapitel 6.1.

Peter Hinze
Bürgermeister

Anlage/n:

01 - 17 0791/2022/1 _ A 1 _ Antrag Nr. LVIII 2021

01 - 17 0791/2022/1 _ A 2 _ Präsentation - Neustrukturierung Digitalisierung